

Załącznik Nr 2

do wniosku dr Marii Bosak - Sojka o wszczęcie postępowania habilitacyjnego

## **Autoreferat**

przedstawiający opis dorobku i osiągnięć naukowych habilitanta

dr Marii Bosak – Sojka

### **I. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej**

#### **Uzyskałam następujące stopnie naukowe/tytuły zawodowe:**

a) doktor nauk prawnych – stopień uzyskany w 2011 r. na podstawie rozprawy doktorskiej pt. „*Status prawny młodych pracowników*” napisanej pod kierunkiem prof. zw. dra hab. Stanisława Sagana i obronionej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko - Mazurskiego w Olsztynie

b) magister prawa – stopień uzyskany w 2004 r. na Uniwersytecie Rzeszowskim, na podstawie pracy magisterskiej pt. „Konstytucyjna zasada równości” napisanej pod kierunkiem prof. zw. dr hab. Haliny Zięby - Załuckiej, po ukończeniu stacjonarnych studiów magisterskich na kierunku prawo (studia ukończyłam z oceną bardzo dobrą).

#### **Ponadto:**

a) W latach 2004-2007 odbyłam aplikację sądową w Rzeszowie zakończoną egzaminem sędziowskim

b) W 2008 r. ukończyłam studia podyplomowe z dziennikarstwa na Uniwersytecie Rzeszowskim (studia ukończyłam z oceną bardzo dobrą).

c) W 2008 r. na mocy uchwały Okręgowej Rady Adwokackiej w Warszawie z dnia 24 września 2008 r. zostałam wpisana na listę adwokatów.

d) w 2009 r. na mocy uchwały Okręgowej Rady Adwokackiej w Rzeszowie zmieniłam siedzibę z okręgu Izby Adwokackiej w Warszawie na Okręg Izby Adwokackiej w Rzeszowie

e) od dnia 23 września 2009 r. posiadam uprawnienia wymagane przez Ministerstwo Skarbu Państwa do zasiadania w radach nadzorczych spółek Skarbu Państwa (Decyzja MS-BM-12573-09).

## **II. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych:**

1. Od 2011 r. do chwili obecnej jestem zatrudniona na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego na stanowisku adiunkta (jest to moje jedyne miejsce zatrudnienia).

2. W latach 2004-2011 byłam zatrudniona na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego na stanowisku asystenta.

## **Funkcje pełnione w okresie zatrudnienia:**

1. W okresie od 1 września 2012 - do 30 września 2017 pełniłam funkcję Kierownika Zakładu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
2. W latach 2008 – 2016 byłam członkiem Rady Wydziału Prawa i Administracji jako członek pochodzący z wyboru (dwie kadencje).
3. Od 2004 r. do chwili obecnej jestem opiekunem sekcji prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w Uniwersyteckiej Poradni Prawnej działającej przy WPiA UR
4. Od 2012 r. promotor oraz recenzent prac magisterskich i licencjackich na studiach stacjonarnych oraz niestacjonarnych kierunek prawo i administracja I i II stopnia (od 2012r. do chwili obecnej, promotor 180 prac i recenzent 26 – szczegóły załącznik)
5. Od 2015 r. wykładowca na studiach podyplomowych z zakresu negocjacji i mediacji
6. Opiekun roku na kierunkach: prawo, europeistyka WPiA UR
7. W latach 2005 – 2010 opiekun praktyk zawodowych dla studentów prawa
8. W trakcie pełnienia funkcji Kierownika Zakładu Prawa Pracy inicjator współpracy WPiA UR z ZUS w Rzeszowie, a także z PiP o/Rzeszów oraz o/Kraków. Współpraca polegała głównie na organizacji wspólnych spotkań naukowych i praktycznych

- w randze konferencji, seminariów, wykładów, warsztatów, spotkań otwartych (szczegóły w części dotyczącej konferencji).
9. W okresie pełnienia funkcji Kierownika Zakładu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pomysłodawca i organizator trzech pierwszych w historii WPiA UR ogólnopolskich konferencji naukowych z zakresu prawa pracy, przy czym jedna z nich miała charakter konferencji międzynarodowej (*Prawo a niepełnosprawność*, która odbyła się w 2014r.)
  10. W okresie pełnienia funkcji Kierownika Zakładu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych byłam pomysłodawcą i organizatorem „Otwartych spotkań z prawem pracy”, które miały charakter seminariów naukowych podczas których zaproszeni goście w randze samodzielnych pracowników nauki, specjalność prawo pracy, wygłaszali referat główny, po którym następowała merytoryczna dyskusja.
  11. Od 2017 pełnię funkcję członka Wydziałowej Komisji Programowej na kierunku Prawo
  12. Od 2019 r. wchodzę w skład Rady Naukowej czasopisma „*Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*”
  13. W latach 2012 – 2016 byłam członkiem Rady Bibliotecznej UR
  14. W latach 2012-2016 byłam członkiem komisji dyscyplinarnej ds. nauczycieli akademickich na UR
  15. W latach 2007 – 2009 pełniłam na WPiA funkcję Pełnomocnika Rektora UR ds. osób niepełnosprawnych
  16. W latach 2005-2010 byłam członkiem Komisji Rekrutacyjnej na kierunku prawo, zaś w 2012 przewodniczącym tej Komisji.
  17. W latach 2013 - 2018 organizowałam konkursy przedmiotowe z prawa pracy dla studentów kierunku prawo
  18. W latach 2008, 2012, 2016 posiadałam mandat elektora na wybory Rektora UR
  19. Od 2004 pełnię rolę opiekuna gazety studenckiej wydawanej na WPiA UR „DESUETUDO” ( w 2003r. jako student byłam założycielem tego czasopisma)

### **III. Wskazanie osiągnięcia, o którym mowa w art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 1789)**

#### **1. Tytuł osiągnięcia naukowego, rok wydania, nazwa wydawnictwa, recenzenci wydawniczy**

Jako osiągnięcie naukowe wymagane do wszczęcia postępowania habilitacyjnego wskazuję monografię swojego autorstwa pt. *Krytyka w stosunkach pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2019, ss. 422, ISBN: 978-83-7996-654-7, recenzent wydawniczy: prof. zw. dr hab. Krzysztof W. Baran, Uniwersytet Jagielloński.

#### **2. Omówienie celu naukowego ww. pracy i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania**

Krytyka jest rzeczą ludzką, gdyż jej istnienie integralnie wiąże się z używaniem rozumu. Oznacza to, że jej brak może prowadzić do wynaturzeń, co zresztą nastąpiło w niechlubnych uwarunkowaniach ustrojowych naszego kraju, które opierały się na systemie nakazowo-rozdzielczym. Jednakże już na wstępie zaproponowanych rozważań podkreślenia wymagało, że nie tylko brak możliwości w zakresie swobodnego używania krytyki może skutkować wynaturzeniem. Analogicznych skutków należy bowiem upatrywać w jej niewłaściwym, bo nierozumnym, używaniu.

Wydaje się, że współcześnie krytyka stanowi jeden z najczęściej używanych sposobów percepcji rzeczywistości. Powyższy fakt przekłada się zatem na jej uniwersalność w każdym aspekcie życia społecznego świadomej swej wartości jednostki. Tym bardziej może dziwić dotychczasowy brak monograficznego opracowania w całości poświęconego krytyce w realiach powstałych na skutek zatrudnienia. Wskazana powyżej publikacja stanowi wypełnienie tej luki. Jednakże nie było to zadaniem łatwym, biorąc pod uwagę skromność dorobku doktryny w tym zakresie, a także relatywnie nieokazały dorobek orzecznictwa oraz złożoność i wieloaspektowość towarzyszących jej wątków. Wobec powyższego w pracy oparto się na kilku niezbędnych metodach badawczych, do których należy zaliczyć przede wszystkim charakterystyczną dla nauk prawnych metodę dogmatyczną, analityczną, historyczną oraz prawnoporównawczą.

Ustawodawca pracy, umieszczając w katalogu podstawowych zasad obowiązek polegający na poszanowaniu godności pracownika przez pracodawcę, pośrednio zwrócił

uwagę, że krytyka kierowana przez niego pod adresem pracownika musi równocześnie uwzględniać zastrzeżony powyżej warunek. Tym samym oznacza to, że krytyka w stosunkach pracy nie stanowi zjawiska z założenia niepożądanego czy wykluczającego się z pojęcia zatrudnienia. Kluczowa dla prowadzonych rozważań stała się zatem wnikliwa analiza zjawiska krytyki, dokonana jednak z uwzględnieniem granic wskazanych pośrednio w przepisach przez ustawodawcę pracy. Wydaje się, że nieuniknione podczas prowadzonej analizy było także zamieszczenie kilku dopełniających ją wątków z zakresu prawa cywilnego materialnego oraz prawa karnego materialnego.

Pierwotnym założeniem mojej pracy było ograniczenie prowadzonych rozważań jedynie do aspektu prawnopracowniczego, jednak już wstępna analiza zagadnienia niejako naturalnie skłoniła do ich rozszerzenia o wątki z zakresu konstytucyjnych praw oraz wolności człowieka i obywatela. Dopiero bowiem tak przygotowana przestrzeń interpretacyjna pozwoliła na dokonanie szczegółowej egzegezy mającej na celu określenie granic dozwolonej krytyki w stosunkach pracy, jak również skutków prawnych związanych z ich przekroczeniem zarówno dla samych stron stosunku pracy, jak i całej wspólnoty zakładowej.

Zaproponowane rozważania zostały zawarte w pięciu odrębnych rozdziałach składających się z osobnych podrozdziałów.

Rozdział pierwszy, *Pojęcie, rodzaje i przestrzeń czynionej krytyki* miał z założenia charakter wprowadzający, gdyż przede wszystkim zawierał wyjaśnienie kluczowego pojęcia krytyki. Zadanie to już na tym etapie nie było łatwym, biorąc pod uwagę fakt, iż sam ustawodawca pracy bezpośrednio nie odniósł się do tego zagadnienia ani raz. Dlatego w tej fazie prac nieodzowne stało się odwołanie także do innych dyscyplin nauki, takich jak filozofia czy socjologia prawa, pozwalających na doprecyzowanie analizowanego pojęcia, tak by na jego podstawie możliwe stało się podjęcie kolejnych z założonych wątków. Dalsza część rozdziału została poświęcona rodzajom krytyki, dzięki czemu możliwa okazała się wstępna próba doprecyzowania cech uzasadniających kwalifikacje określonych działań w kategoriach mieszczących się w granicach akceptowalnych przez ustawodawcę bądź pozostających do nich w opozycji. Dopełnieniem rozdziału stało się wyodrębnienie płaszczyzn czynionej krytyki, które było kluczowym dla rozważenia sytuacji związanej z posługiwaniem się nią głównie przez obie ze stron stosunku pracy, a także związanych z nią konsekwencji dla całej zbiorowości zakładowej.

Rozdział drugi, *Krytyka a wolność słowa*, został poświęcony zasygnalizowanemu już powyżej wątkom konstytucyjnym dotyczącym wolności słowa. Z uwagi na fakt, że stanowi ono zagadnienie bliskie praktyce, treść rozdziału została wzbogacona licznymi orzeczeniami Trybunału Konstytucyjnego, a także Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, na podstawie których możliwe okazało się sformułowanie określonych tez także dla rzeczywistości powstałej na skutek zatrudnienia. W tej części istotny nacisk położono na rozważenie pojęcia wolności słowa, będącego podstawą artykułowania krytyki. Zaproponowana egzegeza została przeprowadzona zarówno z perspektywy regulacji krajowych, a więc mając na uwadze tzw. standard krajowy, jak i standardów uniwersalnych i europejskich pozwalających na komparatystyczne porównanie analizowanych regulacji. W niniejszej części zawarto także rozważania, które wydały się istotne dla zasadniczego wątku, a mianowicie, odnoszące się do granicy wolności wypowiedzi i zjawiska krytyki.

Rozdział trzeci, *Krytyka w stosunkach pracy a prawa człowieka*, miał na celu przeprowadzenie krótkiej charakterystyki samego pojęcia praw człowieka, które okazały się zagadnieniem wielowątkowym i z tego względu pojemnym. Dlatego też zaproponowana analiza została skoncentrowana wokół zagadnień związanych z krytyką oraz prawami przysługującymi człowiekowi w realiach stosunku pracy. Na tym etapie istotne stało się zatem dokonanie krótkiej charakterystyki praw człowieka, które mogą zostać naruszone na skutek stosowania krytyki w szeroko pojętym środowisku pracy. Analizę przeprowadzono zarówno przez pryzmat personalizmu, jak i personologii. Drugim zasadniczym wątkiem, podjętym w treści rozdziału trzeciego, stała się szczegółowa analiza zagadnienia swobody wypowiedzi rozpatrywanej przez pryzmat praw człowieka. Przyjętą w tym zakresie tezę ograniczono do konstatacji prowadzonej zgodnie z założeniem, że prawa pracownicze zostaną uznane za prawa człowieka. Będą to zatem prawa człowieka rozumiane jako szczególnie uprawnienia należne osobie ludzkiej występującej w szczególnej roli społecznej, tj. w roli pracownika. Wobec powyższego w tej części rozdziału zawarto rozważania oparte nie tylko na filozofii prawa, ale również mające oparcie w orzecznictwie odzwierciedlającym rzeczywistość stanowiącą kanwę ich wydania. Wobec powyższego za główne założenie tej części pracy przyjęto stanowisko wypracowane właśnie przez orzecznictwo, zgodnie z którym wolność słowa nie ogranicza się jedynie do informacji i poglądów odbieranych przychylnie, a nawet takich, które uznaje się za nieobraźliwe i neutralne, ale również do tych, które mogą obrażać, oburzać, a wręcz skutkować niepokojem w państwie lub części społeczeństwa. Wskazane założenie będzie bowiem stanowić przejaw pluralizmu, ale i otwartości na

odmienne zapatrywania, które wchodzą w skład ustroju demokratycznego. Jako ostatni z założonych wątków wskazano ten, który łączy krytykę w stosunkach pracy z przejawem wolności słowa. Dlatego prowadzone w tym zakresie rozważania ukierunkowano na wpływ krytyki i związanych z nią skutków oddziałujących nie tylko na określone podmioty, ale także na wspólnotowość zakładu pracy.

Rozdział czwarty, *Krytyka a godność pracownika*, z założenia ograniczono jedynie do analizy godności jednej ze stron stosunku pracy. Powyższe rozważania zostały przeprowadzone w symbiozie z zamysłem ustawodawcy pracy, który w jednej z podstawowych zasad umieszczonych w Kodeksie pracy zawarł obowiązek poszanowania godności należnej pracownikowi ze strony zatrudniającego go pracodawcy. Wobec powyższego już na tym etapie zasadnym wydało się przyjęcie, że nie jest to regulacja mająca charakter wzajemny, lecz ukierunkowany ściśle do zawężonego grona podmiotów. Kanwą rozważań prowadzonych w tym rozdziale stały się zatem dodatkowe dywagacje skoncentrowane wokół dopuszczalnej możliwości podziału godności na godność osobową i osobowościową, wyodrębnioną w stosunkach pracy. Wskazane wątki zostały wzbogacone orzecznictwem sądowym, a także odniesieniem godności jako emanacji wartości bliskiej i możliwej do realizacji jedynie w systemach demokratycznych.

Ostatni, piąty z rozdziałów zamieszczonych w omawianej monografii, zatytułowany *Skutki prawne stosowania nieuzasadnionej krytyki w stosunkach pracy*, został oparty na analizie trzech głównych płaszczyzn, które okazały się nieuchronne w przypadku przekroczenia granic dozwolonej krytyki w stosunkach pracy. Z uwagi na nieuniknione, towarzyszący im walor praktyczny treść rozdziału wzbogacono dostępnym orzecznictwem sądowym. Pierwszą z jego zasadniczych części poświęcono zagadnieniom odpowiedzialności obu stron stosunku pracy, związanych z przekroczeniem granic dozwolonej krytyki, dokonanej przez sporadycznie podnoszony w doktrynie pryzmat regulacji z zakresu prawa pracy. Rozważania te zostały jednak ograniczone jedynie do materii zawartej w Kodeksie pracy, gdyż przyjętym w tym zakresie założeniem, było jedynie zasygnalizowanie określonego wzorca reakcji przewidzianego w takim przypadku przez ustawodawcę pracy. Wobec powyższego analiza tej części pracy została przeprowadzona odrębnie z perspektywy obu ze stron stosunku pracy.

Drugą, odrębną częścią rozdziału, stała się analiza skutków prawnych związanych z przekroczeniem granic dozwolonej krytyki przeprowadzoną z perspektywy prawa

cywilnego materialnego. Oprócz krótkiej charakterystyki cywilistycznego ujęcia dóbr osobistych, która w przypadku zasadniczego zagadnienia, wydała się nieunikniona, charakterystyce poddano roszczenia wynikające z tego tytułu dla podmiotów uprawnionych. Ze względu na ważkość prowadzonych rozważań, jednym z zasadniczych założeń towarzyszących tej analizie stało się odrębne wyszczególnienie wątków związanych z roszczeniami majątkowymi, jak również nieposiadającymi takiego charakteru.

Trzecią, i zarazem ostatnią z zaproponowanych części, była syntetyczna analiza skutków przekroczenia granic dozwolonej krytyki w stosunkach pracy dokonanej przez pryzmat prawa karnego materialnego. Zagadnienie to jak dotychczas było pomijane przez doktrynę prawa pracy. Jak ustalono, posługiwanie się krytyką w jej nieuzasadnionej formie może skutkować wypełnieniem znamion prowadzących do przestępstwa w rozumieniu przepisów prawa karnego materialnego. Zatem, zgodnie z obowiązującym Kodeksem karnym, analizowane zachowania mogą, co do zasady, wypełniać znamiona dwóch z przestępstw przeciwko czci, tj. przestępstwa znieważenia lub zniesławienia. Wobec powyższego nieuniknionym stało się wówczas dokonanie syntetycznej analizy obu z nich, mając przy tym na uwadze okoliczności, mogące okazać się niezbędne do ich ustalenia także w realiach zatrudnienia. Każdy z wymienionych rozdziałów zamyka synoptyczna konkluzja w postaci wniosków końcowych.

Jak starano się wykazać, krytyka w stosunkach pracy, podobnie jak w każdej innej przestrzeni życia społecznego, staje się jego niezaprzeczalnym elementem. Dlatego prowadzone rozważania oparto na założeniu, że nie sposób rozwijać sił wytwórczych, nie rozwijając przy tym zdolności do krytycznego, a co się z tym wiąże, także otwartego myślenia.

Wskazana myśl była zatem jedną z najważniejszych uwzględnianych przy odpowiedzi na pytanie o zasadność stosowania krytyki, także w realiach będących pochodną nawiązanego stosunku pracy. Wobec powyższego uznano, iż bez znaczenia pozostaje brak bezpośredniego zamieszczenia przepisu normującego prawo do krytyki wśród artykułów zawartych w Kodeksie pracy, gdyż ustawodawca wskazuje na nie pośrednio w kilku innych powołanych i omówionych pod tym kątem przepisach.

Prowadzona analiza skłoniła również do zamieszczenia kilku gorzkich konkluzji. W moim przekonaniu należy bowiem stwierdzić, że krytyka w stosunkach pracy z założenia nie jest zjawiskiem pożądanym. Co prawda, w powoływanym orzecznictwie wywodzącym się



już z lat 70. XX wieku Sąd Najwyższy podkreśla jej wartość dodaną, przy założeniu, że może stanowić przejaw troski o dobro zakładu pracy, o ile cechuje ją obiektywizm. Tendencja taka pozostaje aktualna także w obowiązującym orzecznictwie. Pomijając w tym zakresie czynnik ideologiczny kształtujący rzeczywistość lat 70. XX wieku, a koncentrując się jedynie na meritum, należy traktować ją jako przejaw racjonalności instrumentalnej oraz komunikacyjnej, a więc czynników niezbędnych do odpowiedniego przebiegu zatrudnienia, analizowanych przez pryzmat interesów obu podmiotów stosunku pracy. Wskazane stanowisko Sądu Najwyższego zawęża ją jednak do przestrzeni działań podejmowanych przez stronę pracowniczą. Zamieszczona eksplikacja wskazuje jednak na szersze, a do tego społecznie akceptowalne uprawnienie pracodawcy, w zakresie ekstensji prawa do wyrażania krytyki. Już z samej definicji stosunku pracy, zawartej w treści art. 22 § 1 k.p. wynika, że pracodawca w ramach stosunku pracy zasadniczo zostaje zobowiązany do odpłatnego zatrudnienia. Zatrudnienie natomiast utożsamia się z przysługującym mu prawem do wydawania poleceń, a także z pracą wykonywaną pod jego kierownictwem. Z literalnego brzmienia powołanego przepisu można wywodzić także inne i wydaje się istotne dla prowadzonych rozważań wnioski. Przede wszystkim zarówno z orzecznictwa, jak i przytoczonej literatury wynika, że prawo zatrudnienia pracownika należne pracodawcy równocześnie wiąże się z prawem do krytyki. Zatem krytykę w takim zakresie należy kwalifikować jako jeden ze sposobów wykonywania pracy pod kierownictwem, dopuszczalnym przez ustawodawcę, związanym również z prawem do jej oceny. Oznacza to, że krytyka ze strony pracodawcy może zostać uznana za dopuszczalny element składowy zatrudnienia, co nie wyklucza posługiwania się nią także przez pracownika. Jednakże pozostawienie tak sformułowanej tezy bez dodatkowego komentarza mogłoby skutkować uzasadnionymi niedomówieniami. W tym miejscu uszczegółowienia wymaga, że zarówno krytyka pochodząca od pracownika jak i pracodawcy może również – jak pokazuje praktyka mająca oparcie w powoływanym orzecznictwie – prowadzić do wynaturzeń. Powyższy stan rzeczy znajdzie wówczas, gdy pozycję pracodawcy sprowadzi się jedynie do pozycji podmiotu dominującego, pomijając przy tym, wydaje się, zasadniczy czynnik, za który uznaje się człowieka i przysługującą mu godność. Pracy wszak nie sposób odseparować od wykonującego ją człowieka. Zamiana w tym zakresie prowadzi właśnie do wynaturzeń. W tym miejscu nie sposób pominąć pogląd wyrażony dopiero ostatnimi czasy przez doktrynę przedmiotu, zgodnie z którym związek człowieka z wykonywaniem pracy wydaje się nierozzerwalny, natomiast wykonywanie pracy trudno oddzielić od jego wielowymiarowego wysiłku. Dlatego też za retoryczną uznałam konkluzję sprowadzającą się do pytania, z jakiego

powodu ocena krytyczna wykonywanej pracy jest utożsamiana przez podmioty, których dotyczy, z oceną ich samych?

Postawione powyżej pytanie z oczywistych względów pozostawiałam bez odpowiedzi. Jednakże jego umieszczenie pozwoliło na podjęcie kolejnych wątków. Otóż, przyjęte stanowisko, zgodnie z którym, krytyka w pewnym ściśle doprecyzowanym pojęciowo zakresie przyjętym na potrzeby prowadzonych rozważań, tj. krytyka uzasadniona, może stanowić jedną z metod prowadzących do realizacji szeroko pojętego zatrudnienia, gdyż jej istota powinna sprowadzać się do obopólnej dbałości podmiotów stosunku pracy o dobro zakładu pracy. Jednakże trudno w tym względzie pominąć drugi z rodzajów krytyki. Pracodawca, realizując swój obowiązek kierowania zakładem pracy, korzystając przy tym z prawa do krytyki, może przekroczyć dozwolone w tym zakresie granice, które prowadzą właśnie do wynaturzeń. W takim przypadku przekroczenie granic związanych z prawem kierowania procesem pracy można zbiorczo zakwalifikować w kategoriach krytyki nieuzasadnionej. Posługiwanie się nieuzasadnioną formą krytyki może w konsekwencji doprowadzić do zachowań mieszczących się w prawnych kategoriach mobbingu. Asumptem prowadzącym do ich kwalifikacji w kategoriach mobbingu stanie się m.in. długotrwałe i uporczywe nękanie pracownika, które może przybrać postać nieuzasadnionej krytyki. W takim przypadku trudno nie zauważyć analogii z działaniami prowadzącymi do degradującej hierarchizacji pracy wykonywanej przez pracowników, mającej wpływ na jej ocenę przez nich samych.

Podjęte wątki skłoniły także do podkreślenia związanych z nimi wartości aksjologicznych. W treści niniejszej pracy stanowiły one w znacznej mierze odwołanie do istotnej dla mnie katolickiej nauki społecznej i wywodzącego się z nich podmiotowego ujęcia w zakresie praw przysługujących osobie zatrudnionej. Podsumowując dotychczasowe rozważania należy wskazać na potrzebę odpowiedniej asymilacji wykonywanej pracy a treścią zachodzącą między wewnętrznym wysiłkiem ducha ludzkiego, prowadzonego wiarą, nadzieją i miłością, tak by na tej podstawie nadać wykonywaniu pracy konkretnego człowieka znaczenie, które ma ono w oczach Boga. W treści *Laborem Exercens* podkreśla się aspekt duchowości wykonywanej pracy, która powinna stać się powszechnym udziałem wszystkich. Tak rozumiana duchowość stoi zatem wyraźnie w opozycji do posługiwania się krytyką w jej nieuzasadnionej, bo niekonstruktywnej formie.

Jak zaznaczono już na wstępie analizowanej pracy, etymologii słowa krytyka należy upatrywać w sztuce określonego myślenia, rozstrzygnięcia, a więc jej pierwotne założenie jest z natury konstruktywne. Używanie krytyki zgodnie z pierwotnym zamysłem ma zatem prowadzić do udoskonalenia podmiotu, do którego zostaje kierowana. Katolicka nauka społeczna, stanowiąca istotny punkt odniesienia prowadzonych rozważań, wskazuje, że wykonywanie pracy, z punktu widzenia jej ludzkiej wartości oraz społecznego porządku moralnego, należy uznać za działanie charakterystyczne i pożyteczne dla człowieka. Ma ono na celu zarówno podtrzymanie, jak i wieloraki rozwój jego życia i innych, w sferze kultury, moralności, życia duchowego, a więc poprzez działanie składające się na udzielone przez Boga ludziom podobieństwo do Niego samego, będące znakiem człowieczeństwa, konstytuujące wręcz jego ludzką naturę. Wobec powyższego przekroczenie granic dozwolonej krytyki wyklucza osiągnięcie wskazanego celu. Przyjmuję, że nawet jeśli wskazane stanowisko byłoby dla kogoś z powodów ideologicznych nieprzekonujące, można wywieść je także, mając na względzie inne wartości. Otóż, biorąc pod uwagę personalistyczną wizję człowieka w kontekście wykonywanej pracy, o której szerzej była mowa w poprzednich rozdziałach monografii, wiele przysługujących mu praw pracowniczych wywodzi się nie tylko z pracowniczego, ale także związanego z nią moralnego obowiązku towarzyszącego właśnie jej wykonywaniu. Wykonywanie pracy jawi się zatem jako wartość społeczna, stanowiąca warunek rozwoju zarówno każdego człowieka, jak i rozwoju całej ludzkości. Powyższy fakt oznacza, że wykonywanie pracy odbywa się w relacji społecznej, która powinna być realizowana z poszanowaniem ludzkiej godności. Dlatego, krytykę w jej nieuzasadnionej postaci uznaję zatem za swoisty delikt w zakresie wolności osobistej. Biorąc pod uwagę prowadzone rozważania, może to nastąpić jedynie wówczas, gdy odbywa się we wspólnotach powstałych na skutek zatrudnienia. W takim przypadku godność podlega wypracowanej systemowo ochronie przez władzę publiczną, rozumianą jako obowiązek pozytywny, realizowany przez pracodawcę.

Krytyka, w relacji będącej pochodną stosunku pracy, najczęściej wyraża się za pomocą słowa. Wolność słowa jest jednym z najdoskonalszych osiągnięć systemów demokratycznych, charakterystycznych dla wolnych społeczeństw, czego nie sposób pominąć także w relacji zatrudnienia.

Z uwagi na fakt, że analizowana monografia została poświęcona problematyce krytyki w stosunkach pracy, zatem jej przedmiot odnosi się zarówno do zagadnień teoretycznych jak i praktycznych. Dlatego też w równej mierze może ona stać się użyteczna w obu ze

wskazanych płaszczyzn. Tym bardziej, jak zaznaczono, mechanizmy normatywne wyznaczające zasady krytyki w stosunkach pracy mają istotne znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania całego społeczeństwa w erze zglobalizowanej gospodarki. Natomiast występujące w tym zakresie dysfunkcje przybierają wymiar nie tylko personalny ale również i zakładowy.

#### **IV. Pozostałe osiągnięcia naukowo-badawcze omówione przy uwzględnieniu wymogów określonych treścią rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 września 2011 r. w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego (Dz.U. Nr 196, poz. 1165)**

##### **1. Autorstwo lub współautorstwo publikacji naukowych w czasopismach znajdujących się w bazie *Journal Citation Reports (JCR)* lub na liście *European Reference Index for the Humanities (ERIH)* - § 3 pkt 2 ww. rozporządzenia**

W zgromadzonym dorobku nie posiadam publikacji znajdujących się w bazie *Journal Citation Reports (JCR)* lub na liście *European Reference Index for the Humanities (ERIH)*. Powyższe wynika z faktu, że większość prowadzonych przeze mnie badań dotyczy prawa polskiego, które nie stanowi przedmiotu zainteresowania czasopism zamieszczonych w bazie *Journal Citation Reports (JCR)*. Natomiast lista czasopism *European Reference Index for the Humanities (ERIH)* nie zawiera pozycji z zakresu nauk prawnych.

##### **2. Autorstwo lub współautorstwo monografii, publikacji naukowych w czasopismach międzynarodowych lub krajowych innych niż znajdujące się w bazach lub na liście, o której mowa w pkt 1 powyżej, a także autorstwo lub współautorstwo opracowań zbiorowych (§ 4 pkt 1 i 2 ww. rozporządzenia)**

Moje zainteresowania naukowe, poza tymi, które znalazły swój wyraz w monografii zaprezentowanej w pkt III powyżej, a także wcześniejszymi publikacjami dotyczącymi zjawiska krytyki w stosunkach pracy (*Granice dozwolonej krytyki w stosunkach pracy*, [w:] 40 lat Kodeksu pracy / red. nauk. Zbigniew Góral, Marcin A. Mielczarek, Warszawa 2015, s. 334-343 [rozdział w monografii, współautorski, mój wkład w jego powstanie wynosi 50%, co znajduje potwierdzenie w oświadczeniu autorskim]; *Granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy*, *Annales UMCS, sectio G (Ius)*, Lublin 2018, nr 2, s. 59-68, a także: *Konsekwencje przekroczenia granic dozwolonej krytyki pracodawcy w ujęciu prawa karnego*

*materialnego*, Monitor Prawa Pracy 2019, nr 2, s. 7-13 [artykuł współautorski, mój wkład w jego powstanie wynosi 50%, co znajduje potwierdzenie w oświadczeniu autorskim]) można sprowadzić głównie do problematyki mieszczącej się w materii indywidualnego prawa pracy. Okresowo przedmiotem mojego zainteresowania były również zagadnienia tzw. zbiorowego prawa pracy oraz opracowania komparatystyczne prowadzone w obrębie prawa pracy i szeroko rozumianych finansów publicznych.

Ogółem mój dorobek naukowy zawiera 65 pozycji które zostały zamieszczone w odrębnym załączniku będącym częścią składową niniejszego wniosku (część z nich ma charakter współautorski, jednak mój wkład w każdym przypadku nie jest niższy niż 50%, co znajduje potwierdzenie w dołączonych do niniejszego dokumentu oświadczeniach autorskich).

W zakresie **indywidualnego prawa pracy** moje zainteresowania naukowe dotyczyły w głównej mierze szeroko pojętej problematyki związanej zarówno z realizacją tzw. funkcji ochronnej prawa pracy jak i skutków jej uchybień. Pod pojęciem tak rozumianej funkcji uważam bowiem – za T. Liszcz – *„ten obszar regulacji prawnych które polegają na prawnym uprzywilejowaniu pod wieloma względami pracownika jako słabszego ekonomicznie i socjalnie kontrahenta w stosunku pracy (...) Nie oznacza to jednak, że każda norma prawa pracy pełni charakter ochronny, lecz że jest to typowy kierunek oddziaływania większości norm prawa pracy”*<sup>1</sup>.

Pierwszym obszarem prowadzonych badań naukowych były zagadnienia odnoszące się do statusu szeroko pojętych **młodych pracowników**. Z uwagi na fakt, iż tematem mojej rozprawy doktorskiej był właśnie „Status prawny młodych pracowników” uznałam, że zarówno jego kontynuacją jak i podczas pracy nad jej przygotowaniem pomocnym przy systematyzacji analizowanej materii okaże się wyodrębnienie kilku wynikających z niej wątków, które stały się odrębnymi opracowaniami naukowymi jak i popularnonaukowymi. Do tej grupy osiągnięć zaliczę przede wszystkim artykuł będący rozszerzeniem mojego wystąpienia na konferencji międzynarodowej która miała miejsce w Słowacji, „*Prawo – Obchod – Ekonomia*” w dniach 27-29 października 2014r., na której zwróciłam uwagę na specyfikę towarzyszącą zatrudnianiu pracowników młodocianych na gruncie polskiego prawa

---

<sup>1</sup> Tak: T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2008, s. 26 -27.

pracy. W artykule zatytułowanym *The specificity of the juvenile employees employment under Polish labor law*, który ukazał się w języku angielskim, oprócz analizy normatywnej wynikającej z działu IX polskiego kodeksu pracy zwróciłam uwagę na dysfunkcje towarzyszące zatrudnianiu tej szczególnie chronionej grupie pracowników, które zostały ujawnione w wyniku kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Drugim istotnym opracowaniem był rozdział w monografii zatytułowany *Status prawny pracowników młodocianych jako przejaw funkcji ochronnej prawa pracy* (rozdział stanowił część recenzowanej monografii pt. *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, Warszawa 2014, której byłam pomysłodawcą i w dalszej kolejności redaktorem). W treści publikacji, oprócz omówienia istoty składającej się na status pracowników młodocianych dokonałam także oceny związanej ze specyfiką towarzyszącą ich zatrudnianiu w XXI wieku. Wcześniejsze opracowania dotyczyły szczególnych, dozwolonych przez ustawodawcę form pozwalających na zatrudnianie pracowników młodocianych, które to rozważania zawarłam w artykule zatytułowanym: *Formy zatrudnienia pracowników młodocianych a szczególna funkcja ochronna prawa pracy*. Artykuł został opublikowany w Zeszytach Naukowych Uniwersytetu Rzeszowskiego (seria: Prawo. Rzeszów 2012, z. 11, s. 17-31). Dwie kolejne publikacje ukazały się niedługo po uzyskaniu przeze mnie stopnia doktora i kolejno dotyczyły zagadnień związanych z zatrudnianiem młodych pracowników w świetle regulacji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz prawa europejskiego. Obie z tych publikacji, tj. zarówno rozdział w recenzowanej monografii zatytułowany *„Zarys ewolucji ochrony młodych pracowników w wybranych dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy*, ([w:] Państwo i prawo w dobie globalizacji, S. Sagan (red.), Rzeszów 2011, s. 55- 67), jak i artykuł *„Status prawny młodych pracowników na tle wybranych regulacji prawa europejskiego”* (ukazał się w Studiach z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Kraków 2012, s. 223-228) dotyczyły problematyki relatywnie rzadko podejmowanej, szczególnie w ostatnich latach, przez doktrynę przedmiotu. Ostatnia z publikacji miała charakter popularnonaukowy i dotyczyła problematyki zatrudniania młodocianych biorąc pod uwagę ich sytuację na rynku pracy (artykuł ukazał się w czasopiśmie wydawanym pod patronatem Głównego Inspektora Pracy *„Przyjaciel przy pracy”* 2008, nr 5, s. 33-37).

Ze względu na fakt, że ustawodawca pracy nie zdecydował się na sformułowanie legalnej definicję osób młodych, na potrzeby niniejszego opracowania, w myśl postanowień Dyrektywy WE 94/33 uznaję za nie także dzieci oraz absolwentów (czemu dałam wyraz

w artykule *Prawne regulacje dotyczące absolwentów*, który został opublikowany w Studiach z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Kraków 2008, s. 19-24). Oba ze wskazanych obszarów tematycznych także stanowiły moje zainteresowania naukowe prowadzone przez pryzmat przepisów prawa pracy. Zagadnieniom angażowania dzieci, które do dnia dzisiejszego pozostaje sporne w doktrynie przedmiotu, poświęciłam dwa artykuły naukowe. Ich zasadniczym przedmiotem było wskazanie istotnych i - jak wydaje się nadal - spornych mankamentów, które wynikają już z legalnej definicji dziecka zamieszczonej w treści kodeksu pracy właśnie na skutek Dyrektywy WE nr 33 z 22 czerwca 1994r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (*Prawne możliwości wykonywania pracy przez dzieci*, „Ius et Administratio”, Rzeszów 2007, z. 1, s. 143-150, a także: *Status prawny dzieci wykonujących pracę*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Prawo, Rzeszów 2013, z. 12, s. 11-22).

W skład publikacji związanych ze wskazaną problematyką wchodzi także współautorskie sprawozdanie z konferencji organizowanej przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych z dnia 30 listopada 2006., zatytułowanej: *Młodzież na rynku pracy: nadzieje i rozczarowania*. (Sprawozdanie: *Młodzież na rynku pracy: nadzieje i rozczarowania: konferencja IPISS*, Warszawa 2007, Ius et Administratio, Rzeszów 2007, z. 3, s. 201-208).

Odrębnym, a wręcz akademickim przykładem obowiązywania funkcji ochronnej prawa pracy będą, przynajmniej w ich pierwotnym założeniu, regulacje odnoszące się do **osób niepełnosprawnych**. Ze względu na długoletni wolontariat świadczony przeze mnie na rzecz Krakowskiej Fundacji św. Benedykta, będącej jednocześnie Zakładem Pracy Chronionej, a także pełnieniem funkcji Pełnomocnika Rektora UR na WPiA ds. osób niepełnosprawnych, zajęłam się tym zagadnieniem także od strony prawnej. Poruszane w tym zakresie zagadnienia stanowią w dużej mierze pochodną praktycznych wątpliwości z którymi spotkałam się podczas kilkuletniego stosowania dostępnych w polskim porządku prawnym regulacji dotyczących analizowanego obszaru tematycznego. Część ze wskazanych wątpliwość zostały przedstawione również podczas moich wystąpień na konferencjach naukowych (szczegóły tych wystąpień zostały zawarte w dalszych punktach niniejszego wniosku).

Jako pierwszą z najważniejszych dla mnie pozycji wydanych w tym obszarze badawczym pragnę wskazać recenzowaną monografię, której jestem pomysłodawcą i późniejszym redaktorem, tj. *Prawo a niepełnosprawność. Wybrane aspekty* (Warszawa

2015r., ss. 323.) Stanowi ona jedną z pierwszych tego typu pozycji na polskim rynku wydawniczym, gdyż ma charakter wyłącznie naukowy. Publikacja stanowi pochodną Międzynarodowej Konferencji Naukowej, którą będąc Kierownikiem Zakładu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych WPiA UR zdecydowałam się zorganizować 8 kwietnia 2014 r. w Rzeszowie. Jej treść wykracza rzecz jasna poza obszar badawczy, który został poruszony podczas obrad. W treści wymienionej książki zamieściłam także rozdział swojego autorstwa zatytułowany: *Materialne i pozamaterialne aspekty towarzyszące zatrudnianiu pracowników niepełnosprawnych a funkcja ochronna prawa pracy*, w którym starałam się wskazać na kluczową rolę szeroko pojętych czynników pozamaterialnych, w tym aksjologicznych, których uwypuklenie w przypadku szczególnie funkcji ochronnej prawa pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wydaje się wręcz nieodzowne.

Zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oprócz aspektów pozamaterialnych towarzyszy wiele czynników materialnych, których właściwa realizacja skutkuje jej prawidłowym i bezpiecznym przebiegiem. Wskazany problem stał się przedmiotem kolejnego z rozdziałów, którego jestem autorem w 50% (oświadczenie autorskie potwierdzające ten fakt stanowi odrębny dokument dołączony do niniejszego wniosku). W treści recenzowanej publikacji zatytułowanej *Bezpieczeństwo pracy a zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych*, ([w:] Prawne, instytucjonalne i społeczne uwarunkowania bezpieczeństwa, rozdział III, red. S. Bębas, A. Gołębiowski, Radom 2014r., s.41 – 52) oprócz analizy normatywnej zawarłam syntetyczne opracowanie odnoszące się do dysfunkcji występujących w tym zakresie, które zostały ujawnione na skutek ogólnopolskich kontroli przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

Odrębnym wątkiem będącym obszarem moich zainteresowań naukowych stała się problematyka związana z szeroko pojętą **ochroną pracy wykonywaną przez kobiety**. Efektem prowadzonej analizy stał się rozdział w monografii zatytułowanej *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. J. Czerniak – Swędzioł (Warszawa 2016r.). Moja część wskazanej publikacji (s. 13-24) dotyczyła stosunkowo dyskusyjnych zagadnień wynikających już z samego tytułu opracowania, tj. *Zgody związku zawodowego na rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego*. Wybór tej problematyki został podyktowany także wcześniejszymi pracami naukowymi, które prowadziłam podczas przygotowywania praktycznego komentarza do ustawy o związkach zawodowych. W początkowym etapie swojej pracy naukowej w omawianym zakresie opublikowałam także



dwa szczegółowe opracowania o charakterze popularnonaukowym, które zostały zamieszczone tuż po wprowadzonych w tym zakresie przez ustawodawcę zmianach w miesięczniku wydawanym pod patronatem Głównego Inspektora Pracy – Przyjaciół przy pracy (*Ochrona pracy kobiet na gruncie kodeksu pracy. Cz. 1*, Przyjaciół przy Pracy, Warszawa 2007, nr 7-8, s. 38-39; *Ochrona pracy kobiet na gruncie kodeksu pracy. Cz. 2*, Przyjaciół przy Pracy, Warszawa 2007, nr 9, s. 15-17).

Kolejnym nurtem badań naukowych stały się zagadnienia dotyczące **ewolucji ochrony określonych podmiotów świadczących prace, analizowane przez pryzmat dokumentów wydawanych przez Międzynarodową Organizację Pracy**. Efektem końcowym prowadzonej analizy stały się trzy odrębne, autorskie rozdziały, które ukazały się w tomie IX Systemu Prawa Pracy pod red. K.W. Barana (Warszawa 2019r.). Poszczególne opracowania odnoszą się kolejno do: *Prawnych regulacji dotyczących nakładców w Konwencjach i Zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy* (rozdział 20, s. 723 – 746); *Ochrony osób wykonujących pracę pod ziemią w Konwencjach i Zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy* (rozdział 21, s. 747–762) oraz *Ochrony pracowników migrujących w Konwencjach i Zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy* (rozdział 25, s. 866 – 891). Każde z wymienionych opracowań posiada charakter nowatorski, gdyż wskazana problematyka w takim ujęciu nie została wcześniej poddana tak szczegółowej analizie.

Wprowadzeniem do kolejnego obszaru zagadnień będą stanowić badania które odnoszą się do analizy **zatrudnienia terminowego**, w którym trudno, co do zasady, dopatrzyć się obowiązywania funkcji ochronnej prawa pracy. Z uwagi na dużą dynamikę zmian występującą w tym zakresie, podjęłam się wraz z młodszymi pracownikami Zakładu Prawa Pracy, którym wówczas kierowałam współautorskiego opracowania dwóch artykułów naukowych poświęconych właśnie temu zagadnieniu. W pierwszym z nich, pt.: *Umowa o pracę na czas określony w świetle wybranego orzecznictwa sądów polskich*, [w:] Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: Umowy terminowe, A. Musiała (red.), Poznań 2018, s. 177-189, została dokonana syntetyczna analiza dynamiki zmian w zakresie linii orzeczniczej sądów polskich, zaś w drugim zatytułowanym: *Terminowe zatrudnienie pracownicze jako przykład niedoskonałości prawa pracy?* [w:] Niedoskonałości współczesnego rynku pracy, A. Barwińska-Małajowicz, B. Ślusarczyk T. Czop, (red.) Rzeszów 2016, s. 183-189, wskazano na mankamenty polskiego porządku prawnego w zakresie stabilizacji zatrudnienia. W treści artykułu zaznaczyłam, że oprócz wielu

niedogodności związanych z terminowym zatrudnieniem, jednym z nich może być także właśnie zwiększona tolerancja na zachowania mobbingowe wśród pracowników obawiających się o utrzymanie zatrudnienia, które w analizowanej formie i tak nie gwarantuje im oczekiwanej stabilizacji.

Ostatnim i najobszerniejszym zagadnieniem mieszczącym się zarówno w materii tzw. indywidualnego prawa pracy jak i stanowiącym wskazaną już na wstępie niniejszego punktu dysfunkcję w zakresie obowiązywania funkcji ochronnej prawa pracy jest **mobbing**. Zagadnienie związane z mobbingiem na gruncie polskiego prawa pracy stanowi dla mnie jedno z najbardziej intrygujących. Tematyka związana z prawnym ujęciem mobbingu została podejmowana przeze mnie wielokrotnie, zarówno w publikacjach jak i wystąpieniach na konferencjach naukowych. Niewątpliwie za najistotniejsze ze wskazanego obszaru zagadnień chciałabym wskazać opracowanie zamieszczone w Księdze Jubileuszowej dedykowanej Pani Profesor Teresie Liszcz, w którym starałam się dokonać syntetycznej analizy i oceny orzecznictwa z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania tej regulacji w polskim porządku prawnym (*Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania art. 94 (3) k.p.*, Studia Iuridica Lublinensia, Lublin 2015, T. 24, nr 3, s. 121-129).

Ze względu na fakt, iż mobbing stanowi zagadnienie złożone i wieloaspektowe, podejmowałam się jego analizy autorskiej lub współautorskiej ze specjalistami spoza prawa pracy (m.in.: *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, Prokuratura i Prawo, Warszawa 2010, nr 4, s. 103-113 [artykuł współautorski, mój wkład 50% - zgodnie z oświadczeniem]).

Dokonywałam również jego analizy pod kątem przyczyn jak i skutków, które powoduje (m.in.: *Przyczyny mobbingu w administracji publicznej* [w:] Zagadnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego w jednostkach samorządu terytorialnego, pod red. E. Ura, E. Feret, S. Pieprzny, Rzeszów 2018, s. 676-686 [rozdział współautorski, mój wkład 50% - zgodnie z oświadczeniem]; *Zjawisko mobbingu jako patologia pracy: kilka uwag na tle regulacji zawartych w kodeksie pracy*, Ius et Administratio. Rzeszów 2010, zeszyt specjalny: III Forum Socjologów Prawa „Prawo i ład społeczny”, s. 163-169; 22; *Zjawisko mobbingu w stosunkach pracy, jako czynnik bezskutecznego kierowania ludźmi - studium prawno-teoretyczne*, [w:] Prawo pracy czynnikiem skutecznego kierowania ludźmi, pod red. Andrzeja Nowaka, Radom 2013, s. 101-110; *Mobbing jako przykład zagrożenia dla życia i zdrowia pracownika* [w:] Przepięstwa przeciwko życiu i zdrowiu. Aspekty prawne, kryminologiczne

i kryminalistyczne", pod red. D. Semków, Warszawa 2018, s. 196-210, [rozdział współautorstwa, mój wkład 50% - zgodnie z oświadczeniem]).

Zjawisko mobbingu w rozumieniu polskiego prawa pracy było także tematem który podejmowałam w publikacjach o charakterze międzynarodowym: (*Mobbing phenomenon under Polish labor law* [w:] *Mobbing respect to legal, economic and social. Mobbing in the legal perspective*, editorial Zdzisław Majkut, Anna Schneiderová, Chicago 2015, Iva House Publishing Chicago, s. 17-24).

Z uwagi na trudności związane z praktycznym stosowaniem analizowanych regulacji zdecydowałam się także na przygotowanie opracowania popularnonaukowego poświęconego właśnie temu zagadnieniu, które zostało zatytułowane: *Pojęcie mobbingu na tle wybranych orzeczeń sądów polskich*, (opracowanie ukazało się w miesięczniku wydawanym pod patronatem Głównego Inspektora Pracy, *Przyjaciel przy pracy*, Warszawa 2014, nr 9, s. 8 – 9).

Dokonując szczegółowej analizy zarówno skutków jak i przyczyn związanych z występowaniem tego zjawiska w przestrzeni powstałej na skutek nawiązanego stosunku pracy doszłam do wniosku, że zjawisko mobbingu posiada wiele cech wspólnych z krytyką, szczególnie w jej odmianie negatywnej, co m.in. przyczyniło się do rozważań, które zamieściłam w autorskiej monografii - *Krytyka w stosunkach pracy*.

Oprócz wymienionych zagadnień mieszczących się w materii tzw. indywidualnego prawa pracy, część mojej pracy naukowej dotyczy **wybranych zagadnień prawa kolektywnego**.

Za najważniejsze z osiągnięć w tym zakresie pragnę wskazać autorstwo praktycznego komentarza do trzech kluczowych ustaw zbiorowego prawa pracy, tj. Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Ustawy o organizacjach pracodawców, Ustawy o związkach zawodowych. Warszawa 2014, ss. 206. Komentarz ukazał się w ogólnopolskim wydawnictwie prawniczym, zaś jego treść została w głównej mierze oparta na syntetycznym opracowaniu najistotniejszych obowiązujących orzeczeń sądowych poświęconych wskazanym obszarom tematycznym. W jego treści zostały również uwzględnione poglądy doktryny oraz przemyślenia autorskie.

Drugą pozycją, istotną dla tej części wniosku, jest artykuł zatytułowany *Spór zbiorowy* (Monitor Prawa Pracy 2013, nr 8, s. 408-411), w którym oprócz syntetycznego omówienia poszczególnych irenicznych etapów mających na celu zawarcie porozumienia, zwróciłam uwagę na cechy strajku i porównanie ich do szczególnej formy zgromadzenia pracowniczego tworzonego w celu obrony praw i interesów gwarantowanych przepisami prawa pracy. Podnoszone stanowisko znalazło pośrednie poparcie w jednym z wyroków TK z 10.07.2008 r., zgodnie z którym, na pojęcie zgromadzenia składają się zasadniczo dwa elementy, tj.: zebranie co najmniej kilku osób w jednym miejscu oraz psychiczny związek pomiędzy zebranymi osobami.

Pozostałe publikacje wchodzące w skład tzw. zbiorowego prawa pracy dotyczą irenicznych sposobów rozwiązywania sporów zbiorowych, które od kilku lat analizuję także od strony praktycznej prowadząc zajęcia na studiach podyplomowych z negocjacji i mediacji (*Arbitraż społeczny jako fakultatywna metoda rozwiązywania sporów zbiorowych*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Kraków 2007, s. 191-194; *Mediacja jako metoda rozwiązywania indywidualnych i zbiorowych sporów z zakresu prawa pracy* [w:] Sądy polubowne i mediacja / pod red. Jana Olszewskiego, Warszawa 2008, S. 155-177 [rozdział współautorski, mój wkład 50% wg oświadczenia]; *Mediacja i arbitraż w projekcie zbiorowego kodeksu pracy* [w:] Arbitraż i mediacja: aktualne problemy teorii i praktyki funkcjonowania sądów polubownych i ośrodków mediacyjnych: III Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Nałęczów Zdrój, 8-10 maja 2009 r., red. nauk. Jan Olszewski, Rzeszów 2009, s. 47-52; *Arbitraż w zbiorowym prawie pracy*, rozdział XI, - Arbitraż. Między teorią a praktyką, red. J. Olszewski, B. Fuchs, Rzeszów 2014, s.124-132). Wymienione publikacje poświęcone irenicznym sposobom rozwiązywania sporów zbiorowych stanowią także po części rozwinięcie moich wystąpień na lokalnych, wydziałowych konferencjach naukowych.

#### **Pozostałe zainteresowania badawcze:**

Ze względu na fakt, że swoje życie zawodowe związałam z pracą na uczelni wyższej, w moim dorobku naukowym znalazły się także dwie pozycje poświęcone właśnie tej problematyce. Pierwszą z nich stanowi autorstwo komentarza w zakresie problematyki odnoszącej się do **stosunku pracy pracowników uczelni** [Art. 123-129a]. (*Prawo o szkolnictwie wyższym po nowelizacji: komentarz praktyczny*, red. nauk. Małgorzata Czuryk, Mirosław Karpiuk, Jarosław Kostrubiec, Warszawa 2015, s. 177-185), zaś drugą z pozycji

(artykuł współautorski, mój wkład w jego powstanie zgodnie z oświadczeniem autorskim wynosi 50%) w tym zakresie poświęciłam zagadnieniom nieuzyskania stopnia naukowego jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy (*Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia.*, A. Bocheńska, A. Musiała (red.), Poznań 2016r., s.167-183).

W latach 2013-2015 podjęłam się prowadzenia badań nad **korelacją wybranych instytucji indywidualnego prawa pracy a szeroko pojętymi finansami publicznymi**, które to zaowocowały publikacją kilku współautorskich artykułów naukowych (mój wkład w każdy z nich, zgodnie z deklaracją autorską wyniósł 50%). Zagadnienia te dotyczyły kilku spornych i stosunkowo rzadko podejmowanych przez doktrynę prawa pracy kwestii praktycznych powstałych w oparciu o wspólne stosowanie dwóch wymienionych gałęzi prawa, tj.: *Wpływ regulacji podatkowoprawnych na stosunek pracy w świetle funkcji ochronnej prawa pracy*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. nauk. Michał Skąpski, Krzysztof Ślebzak, Poznań 2014 s.81-91.; *Glosa do wyroku NSA z 24.10.2012 r. II FSK 469/11. Dotycząca zaliczenia wydatków na organizację spotkań biznesowych do kosztów uzyskania przychodu*, *Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa 2013*, nr 2, s. 45-53; *Charakter prawny pracowniczych świadczeń nieodpłatnych w świetle regulacji prawa pracy oraz prawa podatkowego*, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, Kraków 2013, s. 345-355; *Wynagrodzenie pracownicze - problematyka unormowań polskich w świetle prawa europejskiego oraz międzynarodowego* [w:] *Problemy europeizacji: teoria i praktyka*, red. Ewa Jasiuk, Gerard Paweł Maj, Radom 2014, s.163-178; *Wpływ regulacji prawa finansów publicznych na stosunek pracy w świetle przemian zachodzących na krajowym rynku pracy* [w:] *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*. Warszawa 2014, z. 37, s. 478-492; *Umarzanie należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne w świetle orzecznictwa sądów administracyjnych*, *Prawo Budżetowe Państwa i Samorządu*, Warszawa 2014, vol. 2, nr 4, s. 31-50; *Międzynarodowa wymiana informacji podatkowych jako element systemu gwarancji bezpieczeństwa ekonomicznego państwa* [w:] *Dylematy bezpieczeństwa współczesnego państwa: księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Kazimierzowi Rajchelowi*, red. Małgorzata Polinceusz, Marta Pomykała, Rzeszów 2015, s.45-58; *Jawność gospodarki finansowej jednostek samorządu terytorialnego w świetle regulacji prawa finansów publicznych oraz prawa pracy*, [w:] *Jawność w samorządzie terytorialnym*, red. Bogdan Dolnicki, Warszawa 2015, s. 97-106.

W trzech publikacjach podjęłam się także syntetycznego omówienia jednej z atypowych form zatrudnienia jakim jest zatrudnienie w formie **telepracy**. Pierwszy z artykułów ma charakter popularnonaukowy i został wydany niedługo po wprowadzeniu tej formy zatrudnienia do polskiego porządku prawnego (*Prawne ujęcie telepracy*, Miesięcznik wydawany pod patronatem Głównego Inspektora Pracy, Przyjaciół przy Pracy, Warszawa 2008, nr 2, s. 12-13). Dwie pozostałe publikacje stanowiły wówczas nowatorskie ujęcie tematu, gdyż odnosiły się do zatrudnienia w formie telepracy i jej wpływu na środowisko naturalne. Zawarte w nich rozważania zostały poparte wynikami badań statystycznych, które najpewniej ze względu na relatywnie niskie zainteresowanie tą formą zatrudnienia były prowadzone poza granicami naszego kraju (*Environmental protection and employment in the form of telecommuting*, [w:] Assessment of legal model of environmental protection in Poland and Slovakia. Posúdenie modelu právnej ochrany životného prostredia v Pol'sku a na Slovensku, eds. Elżbieta Ura, Jerzy Stelmasiak, Stanisław Pieprzny, Košice 2013, s. 542-548; *Ochrona środowiska a zatrudnienie w formie telepracy* [w:] Ocena modelu prawnego organizacji ochrony środowiska w Polsce i na Słowacji: praca zbiorowa, pod red. Elżbiety Ury, Jerzego Stelmasiaka, Stanisława Pieprznego, Rzeszów 2012, s. 599-606).

W początkowym etapie mojej pracy naukowej znalazły się także publikacje będące rozwinięciem moich wystąpień na wydziałowych konferencjach naukowych, mające na celu uwypuklenie praktycznego zastosowania kodeksowych regulacji związanych z **pracowniczym zakazem konkurencji** (*Zakaz konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy*, Prawo Europejskie w Praktyce, Warszawa 2007, nr 10 (40), s. 33-37; *Zakaz konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy - Ius et Administratio*, zeszyt 1, vol.17, Rzeszów 2008r., s. 227 – 236; *Pracowniczy zakaz konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy na tle orzecznictwa sądowego*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Kraków 2014, s. 159-166).

W dalszym okresie działalności naukowej zajęłam się również zagadnieniem **pracy nakładczej**, które oprócz wymienionej już powyżej publikacji zamieszczonej w IX tomie Systemu Prawa Pracy przybrał postać komentarza do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Akty wykonawcze prawa pracy: komentarz, redakcja naukowa Krzysztof W. Baran, Warszawa 2016r, s. 875-924).

Natomiast dwa pierwsze z wymienionych artykułów, tj. *Zasada równości w Konstytucji RP i w prawie międzynarodowym*, Ius et Administratio, Rzeszów 2005, z. 3, s. 43-54 oraz *Prawne aspekty równouprawnienia wyznań w Rzeczypospolitej Polskiej*, Ius et Administratio, Rzeszów 2006, z. 1, s. 17-26, stanowią wybrane zagadnienia które podnosiłam w pracy magisterskiej. Przedstawiają one wartość sentymentalną i nie były kontynuowane w mojej dalszej pracy naukowej.

### **3. Wygłoszenie referatów na międzynarodowych lub krajowych konferencjach tematycznych:**

W trakcie zatrudnienia wygłosiłam 37 referatów zarówno na konferencjach krajowych jak i międzynarodowych oraz seminariach będących efektem współpracy z lokalnymi oddziałami Państwowej Inspekcji Pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz inicjatyw naukowych powstałych i realizowanych przez Uniwersytet Rzeszowski.

1. Rzeszów WPiA UR, 25 kwietnia 2012, Konferencja Naukowa, Zgromadzenia publiczne: aspekt administracyjnoprawny i społeczny, tytuł wystąpienia: Strajk jako forma zgromadzenia pracowniczego
2. Rzeszów WPiA UR, 10 V 2012, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Arbitraż - między teorią a praktyką, tytuł wystąpienia: Arbitraż w zbiorowym prawie pracy
3. Rzeszów 21 XI 2012, Ogólnopolska Interdyscyplinarna Konferencja (Bez)silny w pracy, tytuł wystąpienia: Mobbing w stosunkach pracy- studium prawnoteoretyczne
4. Radom WSNSiT 8 XII 2012r., Prawo pracy czynnikiem skutecznego kierowania ludźmi, tytuł wystąpienia: Mobbing jako czynnik bezskutecznego kierowania ludźmi
5. Rzeszów 18 XII 2012, Podsumowanie Europejskiego Projektu, Kompetencje studentów UR kluczem do sukcesów na rynku pracy, tytuł wystąpienia: Zjawisko mobbingu w stosunkach pracy
6. II Podkarpacka Konferencja Prawa Pracy „Uczciwy pracodawca-oddany pracownik” Rzeszów 6 marca 2013, tytuł wystąpienia: Wynagrodzenie za pracę i jego składniki w ujęciu prawnym (Zakład Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, którym kierowałam był współorganizatorem tej konferencji wraz z rzeszowskim oddziałem Państwowej Inspekcji Pracy)

7. Kraków, Uniwersytet Jagielloński, 14-15 marca 2013, Współczesne problemy prawa pracy, Kryteria różnicowania pracowników, tytuł wystąpienia: Zatrudnienie młodocianych jako kryterium różnicowania pracowników

8. Ogólnopolska konferencja naukowa, Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności, Rzeszów UR WPiA 11 kwietnia 2013r., tytuł wystąpienia: Status prawny pracowników młodocianych a funkcja ochronna prawa pracy (byłam pomysłodawcą oraz organizatorem tej konferencji)

9. XIX Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Poznań 14 - 17 maj 2013r., tytuł wystąpienia: Wpływ regulacji podatkowoprawnych na stosunek pracy w świetle funkcji ochronnej prawa pracy

10. Rzeszów WPiA UR, 24 kwietnia 2013r., I Euroregionalna Studencka Konferencja Naukowa, Współczesne wyzwania prawa ochrony konkurencji i konsumentów – między teorią a praktyką, Tytuł wystąpienia: Pracowniczy zakaz konkurencji (wystąpienie współautorskie)

11. Toruń 17-18 września 2013r., Problemy teorii i polityki konkurencji, Ekonomia i Prawo, tytuł wystąpienia: Pracowniczy zakaz konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy

12. Rzeszów WPiA UR, 18-23 listopad 2013r., Polsko - niemieckie seminarium naukowe Transborder Cooperation od Public Administration, tytuł wystąpienia (współautorskie z dr P. Majka): Międzynarodowa wymiana informacji pomiędzy organami administracji skarbowej – problem prawa podatkowego i prawa pracy.

13. Uczestnictwo w charakterze eksperta w debacie „Gospodarka-Prawo-Społeczeństwo” w dniu 12 grudnia 2013, która odbyła się na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, wystąpienie na temat: Funkcji ochronnej prawa pracy oraz współczesnej roli związków zawodowych.

14. Kraków 19 luty 2014r., Krakowska Akademia im. A. Frycza Modrzewskiego, Symposium z okazji 40 - lecia Kodeksu pracy, pt. Współczesne wyzwania prawa pracy, tytuł wystąpienia: Mobbing jako aktualne wyzwanie polskiego prawa pracy.



15. Wyższa Szkoła Rehabilitacji w Warszawie, 21 marca 2014r., Interdyscyplinarna Konferencja Naukowa, tytuł wystąpienia: Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych na gruncie polskiego prawa pracy - wybrane zagadnienia

16. Rzeszów WPiA UR, 8 kwietnia 2014r., Międzynarodowa Konferencja Naukowa, Prawo a niepełnosprawność, tytuł wystąpienia: Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych na gruncie polskiego prawa pracy – wybrane zagadnienia (Konferencja została zorganizowana przez Zakład Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych WPiA UR, którego byłam wówczas kierownikiem. Byłam pomysłodawcą i organizatorem tej konferencji)

17. Rzeszów WPiA UR, 15 maja 2014r., II Euroregionalna Konferencja Naukowa „Mediacja – między teorią a praktyką”, tytuł wystąpienia: Mediacja w sprawach z zakresu prawa pracy ( wystąpienie współautorskie)

18. UMK w Toruniu 22 września 2014r., Konferencja Naukowa, tytuł wystąpienia: Umarzanie należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne w świetle orzecznictwa sądów administracyjnych

19. Słowacja, Strbskie Pleso, 27-29 października 2014r., Prawo – Obchod - Ekonomika, tytuł wystąpienia: The specificity of the juvenile employees employment under Polish labor law

20. Lublin, UMCS, 28-30 maj 2015r., XXV Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, , tytuł wystąpienia: Granice krytyki w stosunkach pracy – wybrane aspekty

21. Podkarpacie dla Biznesu, Rzeszów, 26 styczeń 2016r., tytuł wystąpienia: Istota pracowniczego zatrudnienia a umowy cywilnoprawne

22. Rzeszów, UR, 8 marca 2016r., seminarium - debata, Kobieta na rynku pracy, tytuł wystąpienia: Rynek pracy nie tylko dla mężczyzn - prawne aspekty dyskryminacji w zatrudnieniu (Zakład Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych WPiA UR, którego byłam wówczas Kierownikiem, był jednym z organizatorów tej konferencji)

23. Rzeszów, Politechnika Rzeszowska, 28 kwiecień 2016r., Konferencja z okazji Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia oraz Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar

Wypadków Przy Pracy i Chorób Zawodowych, tytuł wystąpienia: Funkcja ochrona prawa pracy a zatrudnienie cywilnoprawne

24. Rzeszów, UR, 13 maj 2016r., I Międzynarodowa Konferencja Naukowa, Niedoskonałości współczesnego rynku pracy, tytuł wystąpienia: Terminowe zatrudnienie pracownicze jako niedoskonałość prawa pracy? - wybrane zagadnienia

\* Ponadto, podczas tej konferencji pełniłam także funkcję moderatora panelu tematycznego: Niedoskonałości prawa pracy i instytucji publicznych

25. Politechnika Rzeszowska, Rzeszów, 22 wrzesień 2016r., Podkarpacie dla Biznesu, tytuł wystąpienia: Nowelizacja Kodeksu pracy oraz ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – zmiany IX.2016r. i I. 2017 r.

26. Rzeszów, WPiA UR, 22 listopada 2016r., Seminarium Naukowe pt.: „Mobbing, stalking ... prozą życia?”, tytuł wystąpienia: Prawne aspekty mobbingu (Byłam pomysłodawcą i organizatorem tego seminarium)

27. Katedra Praw Człowieka WPiA UR, Rzeszów, 9 stycznia 2017r., Seminarium naukowe, tytuł wystąpienia: Prawo pracownika do prywatności - rozważania na tle obowiązującego kodeksu pracy.

28. Politechnika Rzeszowska, Rzeszów 31 stycznia 2017r., Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Podkarpacie dla Biznesu, tytuł wystąpienia: Ostatnie nowelizacje kodeksu pracy

29. Zakład Ubezpieczeń Społecznych o/Rzeszów oraz WPiA UR, Rzeszów 8 marca 2017 r., Seminarium - debata: Kobieta na rynku pracy, tytuł wystąpienia.: Mobbing w miejscu pracy jako zagrożenie (nie) tylko dla kobiet" (Zakład Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych WPiA UR, którego byłam wówczas Kierownikiem, był jednym z organizatorów tej konferencji)

30. Zakład Ubezpieczeń Społecznych o/Rzeszów, 28 kwietnia 2017r., Ogólnopolska konferencja zorganizowana z okazji World Day for Safety and Health at Work, tytuł wystąpienia: Stres jako zagrożenie w miejscu pracy

31. Zakład Ubezpieczeń Społecznych o/Rzeszów wraz z WPiA UR, 9 maj 2017r., warsztaty pt. „Praca w wakacje. Legalnie i bezpiecznie czyli ubezpieczenia społeczne

w praktyce”. Wystąpienie wprowadzające obejmujące zagadnienia odnoszące się do tematyki stosunku pracy na gruncie obowiązującego kodeksu pracy oraz orzecznictwa sądowego.

32. Ogólnopolska Konferencja Naukowa- „(Nie)pełnosprawny w pracy i biznesie”. Przedsięwzięcie zorganizowane zostało w ramach kampanii społecznej pt. „Tydzień Przedsiębiorcy, współorganizator ZUS o./Rzeszów, dnia 15 września 2017r. wystąpienie pt.: Kontrowersje wokół prawnego pojęcia niepełnosprawności. ( Zakład Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, którego byłam kierownikiem był współorganizatorem tej konferencji).

33. Rzeszów, WPiA UR, 4 grudnia 2017r., Międzynarodowa Konferencja Naukowa: Oblicza współczesnej przestępczości: przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu, tytuł wystąpienia: Mobbing w stosunkach pracy

34. Lublin, UMCS, 23 kwietnia 2018r., I Lubelskie Seminarium Prawa Pracy, Ogólnopolska konferencja naukowa: Obowiązek pracowniczej lojalności wobec pracodawcy, tytuł wystąpienia: Granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy.

35. Łańcut 15-17 kwietnia 2018r., WPiA UR, Międzynarodowa Konferencja Naukowa Bezpieczeństwo i porządek publiczny w jednostkach samorządu terytorialnego, Łańcut, tytuł wystąpienia: Przyczyny mobbingu w administracji publicznej (Causes od mobbing in public administration)

36. Uniwersytet P. J. Safarika, Wydział Prawa, Słowacja, Międzynarodowa Konferencja Naukowa, Starostivost o zdrovie zamestnanca, Stary Smokovec 6-8 czerwca 2018r., tytuł wystąpienia: Mobbing as a threat to employee health in the regulation of Polish labor

37. WPiA, Uniwersytet Śląski, Katowice, 13 III 2019, Ogólnopolska konferencja naukowa, Prawne i społeczne aspekty mobbingu i dyskryminacji w zatrudnieniu, tytuł wystąpienia: Krytyka pracownika a zjawisko mobbingu. Analiza normatywna

## **V. Wybrane osiągnięcia w zakresie dorobku dydaktycznego i popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej**

### **1. Uczestnictwo w programach europejskich i innych programach międzynarodowych lub krajowych:**

Byłam beneficjentem programów Erasmus plus – zgodnie z podpunktem nr 5, a także w okresie od 1.09.2009 – 31.12.2012 brałam udział w projekcie unijnym „Kompetencje studentów UR kluczem do sukcesu na rynku pracy” finansowanym ze środków UE w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Mój udział w projekcie polegał na świadczeniu cotygodniowych porad z zakresu prawa pracy dla studentów oraz absolwentów Uniwersytetu Rzeszowskiego, a także prelekcji i wykładów dotyczących prawa pracy.

W dniu 5 lutego 2010r. ukończyłam także szkolenie z zakresu „Umiejętności interpersonalnych” w wymiarze 40 godzin, który był współfinansowany przez UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

### **2. Udział w międzynarodowych lub krajowych konferencjach naukowych lub udział w komitetach organizacyjnych tych konferencji:**

\* Udział czynny oraz organizacja konferencji: wykaz zgodnie z punktem IV, podpunkt nr 3

\* Udział bierny m.in.:

- Wrocław 1-2 czerwca 2005, XV Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych,

- Rzeszów 15 marca 2008r. XVII Sejmik Rehabilitacyjny Województwa Podkarpackiego,

- Łódź 2-4 kwietnia 2008r., Kontrola pracownika - możliwości techniczne i dylematy prawne,

- Kraków 9-10 maja 2008r. Informowanie i konsultacja pracowników w prawie polskim - w drugą rocznicę uchwalenia ustawy,

- Kraków, 5-7 maj 2009r., XVII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Polityki Społecznej,

- Rzeszów 28 listopad 2009r., III Forum Socjologów Prawa „Prawo i ład społeczny” ,

- Rzeszów 13-15 kwiecień 2012r., Ogólnopolska Konferencja Uniwersyteckich Poradnik Prawnych: Być bliżej prawa – realizacja programy Street Law

- Katowice, UŚ, 13-14 marca 2014r., Konferencja Naukowa Katedry Prawa Samorządu Terytorialnego, Jawność działania samorządu terytorialnego
- Kraków, UJ, 3 marca 2016r., Konferencja naukowa: Pracodawca w przededniu reformy europejskiego prawa ochrony danych osobowych. Z bagażem dotychczasowych zaniechań i wątpliwości
- Poznań, 27 października 2016r., Ogólnopolska konferencja naukowa: Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy, Inspekcja pracy, wyzwania przyszłości
- Toruń UMK, 17-19 maja 2017r., XXI Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- Poznań, UAM, 17 listopada 2017r., Ogólnopolska konferencja naukowa: Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy, Umowy terminowe
- Warszawa, UKSW, 5 grudnia 2017r., Bezpieczeństwo w pracy – regulacje i praktyka
- Kraków, UJ, 24-25 maja 2018r., Prawo pracy w obliczu kodyfikacji i nowelizacji ustawy o związkach zawodowych

### 3. Osiągnięcia dydaktyczne i w zakresie popularyzacji nauki lub sztuki

- jestem jednym z trzech autorów podręcznika *Biurotechnika w administracji publicznej*. Mój udział z racji zasadniczo podejmowanej tematyki ograniczył się jedynie do wybranych wątków z zakresu indywidualnego prawa pracy dających 17% wkładu w powstanie wskazanej pozycji (szczegóły – załącznik oświadczeń autorskich )

- jestem jednym z autorów ogólnopolskiego podręcznika akademickiego: *Prawo pracy. Diagramy*, K.W. Baran D. Dörre-Kolasa (red.), Warszawa 2016r., w którym przygotowałam następujące rozdziały: Międzynarodowe prawo pracy, s. 61-63; Wynagrodzenie za pracę, s. 140-144; Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, s. 211-214; Wolność związkowa, s. 217-221; Status prawny związków zawodowych, s. 222-226; Status prawny organizacji pracodawców s. 227-229; Partycypacja pracownicza, s. 230-235; Zbiorowe spory pracy, s. 236-240.

- jestem jednym z autorów ogólnopolskiego podręcznika *Organy i korporacje ochrony prawa*, S. Sagan i V. Serzhanova (red.), Warszawa 2014r., w którym znajduje się syntetyczny rozdział V pkt, 6 mojego autorstwa zatytułowany: Kolegia arbitrażu społecznego, s. 334-339

- autorstwo publikacji popularnonaukowych w miesięczniku wydawanym pod patronatem Głównego Inspektora Pracy, „Przyjaciel przy pracy” (wykaz w załączniku)
- przygotowanie haseł związanych z prawem pracy w glosariuszu ABGB
- organizator Otwartych Seminariów Naukowych z prawa pracy
- organizacja wykładów otwartych skierowanych dla studentów WPiA z pracownikami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o/Rzeszów (rok 2016, 2017)
- prowadzenie wykładów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych dla studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych na kierunku prawo
- prowadzenie ćwiczeń z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych dla studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych na kierunku prawo
- prowadzenie wykładów z zakresu podstaw prawa pracy i prawa urzędniczego dla studentów administracji studiów stacjonarnych i niestacjonarnych
- prowadzenie seminariów magisterskich dla studentów prawa (studia stacjonarne i niestacjonarne)
- prowadzenie seminariów dyplomowych dla studentów administracji (studia stacjonarne i niestacjonarne)
- opiekun sekcji prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w Uniwersyteckiej Poradni Prawnej działającej przy WPiA UR
- wykładowca na studiach podyplomowych z zakresu negocjacji i mediacji
- organizator wydziałowych konkursów przedmiotowych z prawa pracy dla studentów kierunku: Prawo
- wykład dla studentów Koła Naukowego Prawa Pracy działającego przy WPiA UR zatytułowany: *Tendencje zmian w prawie pracy*, który miał miejsce w dniu 7 grudnia 2016r.
- wolontariat na rzecz Krakowskiej Fundacji Św. Benedykta, w której świadczę pomoc prawną skierowaną głównie dla osób z upośledzeniem umysłowym
- wolontariat na rzecz Krakowskiego Towarzystwa Społeczno – Gospodarczego, w którym świadczyłam nieodpłatną pomoc z zakresu prawa pracy dla osób potrzebujących

- wielokrotnie byłam zapraszana do audycji radiowych i telewizyjnych, jak również udzielałam informacji do lokalnych mediów, gdzie wypowiadałam się na tematy związane z wybranymi zagadnieniami prawa pracy

- od 2015r. jestem jednym z redaktorów oficjalnego fanpage'a Zakładu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych WPiA UR ( identyfikator strony nr: 567436920063552)

#### **4. Opieka naukowa nad doktorantami w charakterze opiekuna naukowego lub promotora pomocniczego, z podaniem tytułów rozpraw doktorskich**

Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego jest relatywnie młodym ośrodkiem naukowym, w związku z czym uprawnienia do nadawania stopnia doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne uzyskał z dniem 28 stycznia 2019 r.

Ponadto na dzień przygotowywania niniejszego wniosku na Wydziale Prawa i Administracji UR brak samodzielnego pracownika naukowego z dyscypliny prawo pracy, co także uniemożliwia spełnienie tego wymogu, a także ogranicza szerszy rozwój naukowy.

Jednakże pragnę zaznaczyć, że podczas X Ogólnopolskiego Zjazdu Kół Naukowych przy Wydziałach Prawa i Administracji, który odbył się w dniach 22-23 kwietnia 2015 r. na Uniwersytecie Rzeszowskim, przewodniczyłam obradom panelu z zakresu prawa pracy, a także na wniosek organizatorów sporządziłam recenzję artykułów z zakresu prawa pracy, które zostały zakwalifikowane do publikacji pozjazdowej.

#### **5. Staże w zagranicznych lub krajowych ośrodkach naukowych lub akademickich**

W okresie zatrudnienia odbyłam cztery wyjazdy naukowe, w tym trzy z nich zagraniczne, zaś jeden miał miejsce w krajowym ośrodku naukowym, tj.:

1. Wizyta studyjna, Università degli Studi Del Sannio Benevento, Italia (3 - 7 X 2011 r.) w ramach projektu „Budowa potencjału dydaktycznego Uniwersytetu Rzeszowskiego na poziomie europejskim” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. Wizyta studyjna, Uniwersytet w Genowie, Italia, Wydział Prawa, Università degli Studi di Genova, Dipartimento di Giurisprudenza, opiekun naukowy, Kierownik Katedry Prawa Pracy, prof. Gisella De Simone ( 1- 12 X 2012 r.)

3. Wizyta studyjna, Uniwersytet Gdański, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy, opiekun naukowy, Prof. dr hab. Jakub Stelina (18 IV- 30 IV 2013r.)

4. Erasmus Plus, Uniwersytet w Genowie, Wydział Prawa, Università degli Studi di Genova, Dipartimento di Giurisprudenza, gdzie w języku angielskim wygłosiłam wykłady w wymiarze 5 godzin które zostały skierowane do studentów- seminarzystów prawa pracy oraz pracowników Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu w Genowie, opiekun naukowy, Kierownik Katedry Prawa Pracy, prof. Gisella De Simone (22-28 czerwca 2014 r.)

#### **6. Recenzowanie projektów międzynarodowych lub krajowych oraz publikacji w czasopiśmie międzynarodowych i krajowych:**

I Byłam recenzentem dwóch publikacji wydanych przez pracowników Uniwersytetu P. J. Safarika w Koszycach. Recenzje sporządzałam w języku angielskim, tj.:

1. Pojem odmeny v zmysle čl. 157 ZFEÚ a diskriminácia z dôvodu sexuálnej orientácie1- artykuł został opublikowany w czasopiśmie *Studia Iuridica Cassoviensia*,  
[http://sic.pravo.upjs.sk/files/6\\_svec\\_olsovskaa\\_\\_pojem\\_odmeny\\_v\\_zmysle\\_cl\\_157\\_.pdf](http://sic.pravo.upjs.sk/files/6_svec_olsovskaa__pojem_odmeny_v_zmysle_cl_157_.pdf)
2. PRACOVNOPRÁVNE ELEMENTY VÝKONU (ZÁVISLEJ) PRÁCE Kritika a deformácia práva, Jana Žuľová (ed.), UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH, Právnická fakulta, KATEDRA PRACOVNÉHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA , Košice 2015r., ss. 167.

II Na wniosek Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego byłam również recenzentem wniosku o Diamentowy Grant, nr DI2015012345, pt.: *Prawne aspekty funkcjonowania związków zawodowych w Argentynie, Chile i Urugwaju.*

III Ponadto od 2019r. zostałam członkiem Rady Naukowej czasopisma naukowego pt.: *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, gdzie również będę podejmować się m.in. recenzji artykułów naukowych.